

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG

Darmawati<sup>\*1</sup>, Muhammadi Idris<sup>2</sup>, Muh. Said<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Pascasarjana ITB Nobel Indonesia

e-mail: <sup>\*1</sup> [darmawati379@gmail.com](mailto:darmawati379@gmail.com), <sup>2</sup> [muhammadidris@gmail.com](mailto:muhammadidris@gmail.com), <sup>3</sup> [muhsaid@gmail.com](mailto:muhsaid@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja secara sendiri-sendiri (parsial) dan bersama-sama (Simultan), serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor sekretariat menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stress kerja secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, serta variabel stress kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

**Kata Kunci:** *lingkungan kerja, kepuasan kerja, stress kerja, produktivitas kerja*

### ABSTRACT

*The study aims to analyze the influence of the work environment, job satisfaction, and work stress individually (partially) and together (simultaneously), as well as the variables that most dominantly affect employee productivity at the Regional Secretariat of Pinrang Regency. This research was carried out in the secretariat's office using survey research that took samples from one population and used questionnaires as a basic data collection tool. The research was conducted at the Regional Secretariat of Pinrang Regency. The study time was from October to November 2019. The population in the study was all employees of the Regional Secretariat of Pinrang Regency which amounted to 52 people. The sampling technique used in this study is census sampling or saturated samples, that is, the number of samples is all populations. The number of samples in this study was 52 respondents. Data analysis using multiple regression analysis*

*The results showed that there was an influence between the work environment, job satisfaction and work stress individually and together on the work productivity of employees of the Pinrang Regency Regional Secretariat, as well as the most dominant work stress variable affecting the work productivity of employees of the Pinrang Regency Regional Secretariat.*

**Keywords:** *work environment job satisfaction, work stress, work productivity*

## PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat membawa pengaruh yang signifikan kepada para pegawai, keahlian, pengetahuan dan kemampuan merupakan hal utama yang harus dimiliki dalam bersaing di dunia kerja yang sangat kompetitif dan selalu menuntut kualitas kerja bukan hanya kuantitasnya saja. Dari sisi organisasi atau organisasi adanya fasilitas kerja dan sistem-sistem atau prosedur-prosedur yang mendukung para pegawai didalam mewujudkan tujuan organisasi terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja atau *outcomes* dari pegawai atas kontribusinya kepada organisasi melalui pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimilikinya yaitu sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang merupakan pegawai yang ahli dalam bidangnya masing-masing, dengan keahlian akademisnya dan juga kemampuan interpersonal yaitu kemampuan untuk berkomunikasi atau berhubungan dengan orang lain. Kemampuan konseptual juga harus bisa dimiliki oleh pegawai untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak unit kerja masing-masing ke dalam bidang operasi secara menyeluruh.

Meningkatnya atau menurunnya produktivitas kerja dapat dipengaruhi dengan berbagai faktor baik dari dalam organisasi, faktor dari luar organisasi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanannya. Faktor dari luar yang dimaksud disini adalah lingkungan kerja fisik organisasi. Lingkungan kerja khususnya yang berupa fisik tentu mempunyai peran penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya yang optimal bagi organisasi atau instansi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi karyawan/pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Gie (2012:210), “setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus pula diperhatikan sebaik-baiknya oleh setiap manajer perkantoran yang modern”. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja yang berakibat pada menurunnya kualitas pelayanan.

Organisasi perlu memperhatikan dan menciptakan kondisi yang seimbang antara pencapaian tujuan organisasi dengan pencapaian tujuan individual pegawainya. Salah satu yang menjadi tujuan individual pegawai adalah tercapainya kepuasan mereka dalam bekerja. Pihak manajemen organisasi perlu mengetahui hal-hal yang dibutuhkan oleh pegawai dalam meningkatkan kontribusinya untuk organisasi. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap

pekerjaannya dan pegawai yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Organisasi juga perlu memperhatikan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang dapat memberikan tekanan atau stress kerja pada pegawai. Stress kerja ini juga dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya. Stress kerja tidak hanya berpengaruh terhadap diri pegawai tetapi juga pada organisasi .

Stress kerja timbul dari adanya tuntutan yang berlebihan dari lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan atau kemampuan karyawan, dan tanggapan setiap individu yang menghadapinya bisa berbeda. Stress kerja merupakan reaksi atas ketidakseimbangan karakteristik karyawan dengan karakteristik elemen-elemen pekerjaan dan hal ini dapat terjadi pada kondisi tertentu terhadap situasi pekerjaan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang mengalami stress biasanya menjadi *nervous* dan merasakan kekawatiran yang kronis, Karyawan sering mudah marah dan tidak dapat tenang atau menunjukkan sikap yang tidak bisa bekerjasama terutama dalam bekerja. Tidak semua stress kerja memberikan dampak buruk bagi pegawai terhadap pekerjaannya (dalam konteks negatif).

Walaupun stress sering dipandang oleh sebagian individu sebagai hal yang berdampak buruk atau negatif terhadap pekerjaan. Namun stress juga dapat mempunyai nilai yang positif apabila pegawai menggunakan stress tersebut secara positif untuk dapat berproduktivitas lebih baik lagi walaupun dalam tekanan stress sesuai dengan kemampuan mereka dalam mengendalikan atau menekan tingkat stress.

Dari latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang”. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stress kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stress kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, dan (3) mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang bersifat kuantitatif, yang mengambil sampel yang merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang selama dua bulan Waktu penelitian pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: Uji t (Pengujian secara parsial), Uji F (Pengujian secara simultan), dan Uji Determinasi ( $R_2$ ).

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

**1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1 Hasil Uji-t

Model	t hitung	Sig
Constanta	3,012	0,001
Lingkungan Kerja X <sub>1</sub>	2,412	0,000
Kepuasan Kerja X <sub>2</sub>	2,105	0,000
Stres Kerja X <sub>3</sub>	3,303	0,000

a. Dependent variable ; Y (Produktivitas Kerja)

Sumber : Data Penelitian diolah 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- a. Variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,021$
- b. Variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 2,105 > t_{tabel} 2,021$
- c. Variabel stress kerja (X<sub>3</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,021$

**2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>) apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2 Hasil uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.494	3	67.490	11.346	.000 <sup>b</sup>
	Residual	150.673	52	5.115		
	Total	424.167	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Penelitian diolah 2019

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11.346, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan stres Kerja ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 11,346$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,80$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3 Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0,001
X <sub>1</sub>	0,160	0,000
X <sub>2</sub>	0,249	0,000
X <sub>3</sub>	0,668	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang adalah variabel stress kerja ( $X_3$ ).

### 4. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R square*) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0,803	0,645

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stress kerja mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,170 sebab lingkungan kerja adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan produktivitas kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,170 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan  $t_{hitung} 2,412 > \text{nilai } t_{tabel} 2,021$  dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel lingkungan kerja, maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

### **2. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,346, dengan adanya kepuasan kerja dalam diri pegawai berarti Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,346 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2,105 > \text{nilai } t_{tabel} 2,062$  dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel kepuasan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

### **3. Pengaruh Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa stress kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien

regresi sebesar 0,707 menunjukkan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Jadi jika stress kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,6707 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  3,303 > nilai  $t_{tabel}$  2,062 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel stress kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel stress kerja berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja Organisasi ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ), terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak ( Simultan) seluruh variabel bebas: lingkungan kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan stress kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: lingkungan kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan stress kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).hal ini ditunjukkan dari hasil uji f hasil  $F_{hitung} = 11,34$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,80$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **5. Variabel dominan yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa stress kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) hal ini dibuktikan dengan berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stress kerja paling besar diantara ketiga variable lainnya yang di uji melalui uji t.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dimana hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan  $t_{hitung}$  2,412 > nilai  $t_{tabel}$  2,021 , variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,105 > nilai  $t_{tabel}$  2,062, stress kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  3,303 > nilai  $t_{tabel}$  2,062. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variable bebas yakni ; Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stress kerja secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, serta variabel stress kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, berdasarkan hasil nilai beta standardized yang paling besar dari hasil uji t.

## SARAN

Dari hasil kesimpulan penelitian maka peneliti mencoba memberikan saran kepada pimpinan organisasi tersebut hendaknya memberikan perhatian lebih meningkatkan upah pegawai secara menyeluruh supaya dirasa adil oleh semua pegawai, fasilitas ditempat kerja hendaknya diperbaiki terutama masalah penerangan dan ventilasi udara, supaya pegawai bisa nyaman dalam bekerja, pihak organisasi hendaknya lebih sering melakukan pelatihan-pelatihan kepada pegawai supaya keterampilan pegawai lebih meningkat, menyeimbangkan kualitas jasa dengan kuantitas jasa pelayanan yang mereka kerjakan supaya membantu organisasi meraih target hasil yang ditargetkan dengan kualitas produk jasa yang baik. dan, bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan variabel penelitian lingkungan kerja, kepuasan kerja, stress kerja, dan produktivitas kerja pegawai, dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan agar menambah khasanah penelitian dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Ni Wyan Mujiati, dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2014. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty.
- Brahmasari dan Suprayetno. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*.
- Djarwanto. 2011. *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Liberty.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gomes, Cardoso Faustino. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grifin, Ricky. 2012. *Manajemen Jilid 2*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

- Hamid, E.S, Rowi, Budiman. 2013. *Membangun Profesional Muhammadiyah*. Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS.
- Koesmono H, Teman. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/viewFile/16633/16625>
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ksepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Margiati, Lulus. 2014. Stres Kerja : Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3: 71-80. Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga..
- Mathis, Robert L, and John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Tenth Edition. Ohio: Thomson South-Western.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Newstrom dan Davis. 2011. *Perilaku dalam Organisasi, Jilid 1*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Perilaku dalam Organisasi, Jilid 2*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nazir, M. 2015. *Metode Penelitian*. Cetakan Keenam. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Prastito, Arif. 2014. *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Quict, J.C., & Quict, J.D. (2010). *Organizational Stress dan Preventive Management*. USA: McGraw- Hill.Inc.
- Ravianto, J. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2013. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 2*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.

- Robbins dan Judge. 2012. *Organizational Behavior Twelfth Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Simanjuntak, J Payaman. 2015. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2015. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suliyanto. 2015. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Suprihanto, John, Harsiwi, Th. Agung M. Hadi, Prakosa. 2013. *Perilaku Organisasional*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta
- Sutisno, Edi. 2014. *Mnajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuli, Cantika. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah.
- Wibisono. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.